

Erwerbsarbeit nach 50

- Warum Lehrverträge aufgelöst werden – 13
- Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe – 17
- Wallis: Pilotprojekt zur Arbeitsvermittlung – 19
- Qualität der Arbeitsmarktmassnahmen – 21
- Roundtable: Gebührenpflicht in der Erwachsenenberatung – 27
- Kostenpflicht der Erwachsenenberatung aus der Sicht eines Ökonomen – 31



Neue Hochschule für Life Sciences

Ab Herbst 2006 beginnen für Studierende in Muttenz erstmals zwei neuartige Ausbildungen, die nach drei Jahren mit einem Bachelor in «Life Science Technologies» oder einem Bachelor in «Molecular Life Sciences» abschliessen. Die Muttenzer Hochschule für Life Sciences ist eine von insgesamt acht Hochschulen der Fachhochschule Nordwestschweiz.

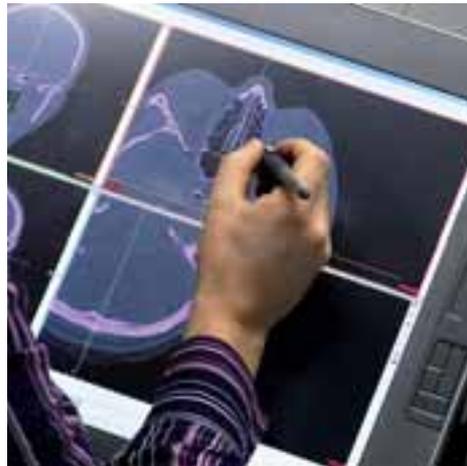
Schweizer Novum

Ein solches Angebot gibt es bisher am Standort Muttenz/Basel nicht. Die beiden Bachelor-Lehrgänge sind gesamtschweizerisch ein Novum. Das Außergewöhnliche daran sind nicht die Fächer, sondern die Fächerkombination, welche die Einzigartigkeit dieser Ausbildungen ausmacht. Mit der Konzeption der beiden Studiengänge wollte man bewusst etwas Neues schaffen und die Bedürfnisse der Life-Sciences-Industrie mit einbeziehen. Interdisziplinarität und Praxisbezug werden bei den Lehrgängen von Beginn an gross geschrieben.

Die Bachelor-Ausbildung in «Molecular Life Sciences» vermittelt theoretisches und praktisches Wissen und Kompetenzen in den Vertiefungsrichtungen Chemie und Biomedizinische Analytik. Die Chemie vermittelt die präparative chemische und verfahrenstechnische Herstellung von Verbindungen, während bei der Molekulare Bioanalytik, die Entwicklung und Validierung von Testmethoden für die Labordiagnostik, Biopharmazie und das Biomonitoring im Vordergrund stehen.

Der Lehrgang «Life Science Technologies» ist technologisch breit angelegt. Integratives Verständnis, Umsetzungsorientierung und Interdisziplinarität sind wichtige Merkmale des Studiums. Die Studierenden wählen zwischen den Profilrichtungen Biomedizinische Informatik, Medizinaltechnologie, Pharmatechnologie und Umwelttechnologie. Das Studium soll für Technologietrends sensibilisieren und fundierte naturwissenschaftliche, ingenieurwissenschaftliche und (bio-)medizinische Kenntnisse vermitteln.

Praxisbezug wird schon zu Beginn des Studiums gross geschrieben. So werden beispielsweise allerlei Projekte, alleine und im Team, mit realen Problemstellungen aus der Industrie ebenso wie Laborpraktika an



der FH durchgeführt. Gute Studierende können später auch an den grossen Forschungsprojekten der Fachhochschule mitwirken. Die Diplomarbeit (Bachelor Thesis) des Grundstudiums besteht ebenfalls in der Durchführung eines Projektes.

Betriebswirtschaft, Kommunikation und Präsentationskompetenz sind ebenfalls Bestandteil der Ausbildung. Die Studierenden sollen befähigt werden, Projekte vorzulegen, Produktentwicklungspläne auszuarbeiten, Kosten zu berechnen und Businesspläne zu erstellen. Man will generalistisch denkende Leute, die auch in komplexen Projekten mitreden können. Jemand aus der Produktion muss heute mehr denn je auch mit jemandem vom Marketing oder der Entwicklung zusammenarbeiten können. Es ist auch ein ausdrückliches Ziel, den Studierenden Unternehmertum schmackhaft zu machen und zu Firmengründungen zu animieren.

Bereits von Beginn an wird «Life Science Technologies» auch in englischer Sprache und als Teilzeitstudium (Studiendauer: 4 Jahre) angeboten. Beim «Molecular Life Sciences»-Lehrgang wird dies voraussichtlich in ein paar Jahren ebenfalls möglich sein. Fabian Gull

Zulassung

- Technische Berufsmatur
- Berufsfelder «Molecular Life Sciences»: Biologielaborant, Biomedizinische AnalytikerIn HF, Chemikant, Chemielaborant, Drogist, Galeniker, Textillaborant
- Berufsfelder «Life Science Technologies»: Anlagebauer, Automatiker, Chemielaborant, Elektroniker, Informatiker, Konstrukteur, Physiklaborant, Polymechaniker oder technischer Zeichner
- Weitere Berufsfelder auf Anfrage
- Matura mit Praxisjahr

Infotage Life Sciences

18. Mai 2006

Studienbeginn

Oktober 2006

Semestergebühren

CHF 700

Weitere Informationen:

Prof. Rolf Neeser, rolf.neeser@fhnw.ch,
Telefon +41 61 467 43 81
www.fhnw.ch/lifesciences

EDITORIAL

- 3 [Pierre-Yves Puippe](#)
Die Pensionierung darf keine Wand mehr sein

**DOSSIER:
ERWERBSARBEIT NACH 50**

- 4 [François Höpflinger](#)
Trends und Perspektiven
- 6 [Maja Grob und Andrea Lüthi](#)
Die Sicht der Personalfachleute
- 8 [Olivier Tamarcaz](#)
Der Jugendwahn der Wirtschaft
- 10 [Ton Koper](#)
Erfolgsmodell Altern

BERUFSBILDUNG

- 13 [Barbara Stalder und Evi Schmid](#)
Studie zum Thema Lehrvertragsauflösung
- 15 [Berufsbildung in Kürze](#)
Bildungsverhalten der 50- bis 75-Jährigen

ARBEITSMARKT

- 17 [Michael Morlok und Natalie Känel](#)
Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe
- 19 [Marc Swan](#)
Wallis: Pilotprojekt zur Arbeitsvermittlung
- 21 [Gabriela Wawrinka und Yves Ecoeur](#)
SVOAM: Qualitätsentwicklung der Arbeitsmarktmassnahmen
- 24 [Arbeitsmarkt in Kürze](#)
Neue seco-Website / Weibliche Verwaltungsräte in Norwegen / Beschäftigtenstatistik / Verunfallte eingliedern / Gleichbehandlung auf dem RAV

BERUFSBERATUNG

- 27 [Daniel Fleischmann](#)
Round Table: Gebührenpflicht in der Erwachsenenberatung
- 31 [Stefan C. Wolter](#)
Kostenpflicht aus der Sicht eines Ökonomen
- 33 [Berufsberatung in Kürze](#)
9. Schuljahr: Studie zur Motivation / Kritik am Multicheck / Zug: Entwicklungs-Assessment / Projektplätze für Psychologinnen und Psychologen gesucht

SERVICE

- 34 Neue Publikationen
- 35 Impressum
Emil Wettstein
Berufe und Berufsfelder

*Titelbild und Bilder im Dossier:
Ueli Knöpfli, Velomechaniker, geboren 1947
Fotograf Peter Maurer*

Die Pensionierung darf keine Wand mehr sein

Pierre-Yves Puippe



Manche ängstigen sich. Die Tatsache ist unwiderlegbar: Unsere Gesellschaft altert, die Kinder des letzten Babybooms erreichen ihren noch immer so genannten Ruhestand. Die Gesellschaftsstruktur wird bald durch einen grossen Anteil von über 50-Jährigen gekennzeichnet sein. Dieser Wandel, vergleichbar mit dem Auftreten der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, wird natürlich verschiedene Folgen haben – etwa auf die Finanzierung der Altersvorsorge, die dafür nie vorgesehen war, oder die Qualifikation der Belegschaften, denen erfahrene Arbeitskräfte verloren gehen. Dieser Wandel macht dem Staat Probleme, der eine immer schwieriger zu finanzierende Altersvorsorge neu regeln muss, und den Unternehmen, die nicht mehr genügend Arbeitskräfte unter den Jungen finden, die auf den Arbeitsmarkt gelangen.

Für die Unternehmen sind ältere Arbeitskräfte besonders wertvoll. Sie haben während ihres Berufslebens Erfahrungen und nützliche Fähigkeiten erworben und treten oft gerade dann in den Ruhestand, wenn sie auf ihrem Höhepunkt angelangt sind. Gewiss, ältere Menschen reagieren langsamer, und ihre geistige Beweglichkeit ist womöglich vermindert. Um den Anforderungen einer älter werdenden Gesellschaft aber zu genügen, sind die Unternehmen bald schon auf die Fähigkeiten der Älteren angewiesen. Altersvorsorge und Lohnsystem fördern zwar die Verpflichtung und Weiterbildung dieser Personen nicht gerade. Vor der Pensionierung scheuen sich die Unternehmen verständlicherweise, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auszubilden.

Wie also wettbewerbs- und leistungsfähig bleiben, wenn die Arbeitskräfte älter werden? Um dieser Herausforderung zu begegnen, müssen sich die Unternehmer neue Lösungen mit Teilzeitarbeit einfallen lassen. Müssen immer nur Vollzeitstellen besetzt werden? Ist kein gleitender Übertritt in den Ruhestand denkbar, bei dem Angestellte ihre Arbeitszeit stufenweise verkürzen? Für Schritte in diese Richtung bedürfen die Unternehmen einer Anpassungsfähigkeit, an der es unserem Sozialversicherungssystem derzeit noch mangelt: Flexibilität beim Pensionierungsalter, Festlegung des Lohnes nicht nach Dienstjahren, sondern nach Fähigkeiten und tatsächlich geleisteter Arbeit.

Die älteren Personen stehen vor einer andern Herausforderung: Sie müssen sich weiterbilden. Diese Forderung ist zwar nicht neu, gewinnt aber angesichts der neuen Gesellschaftsstruktur an Bedeutung. Rege bleiben und neue Vorhaben planen erhält gesund. Die Berufsbildung bleibt damit nicht mehr auf die ersten Arbeitsjahre beschränkt – doch war sie das je? –, sondern eine lebenslange Tätigkeit. Die Fähigkeiten, die über 50-Jährige so den Unternehmen anbieten können, werden dadurch umso erheblicher und wertvoller.

Wir sollten das Ruhestandsalter nicht mehr als unverrückbare und absolute Grenze betrachten müssen nach dem Grundsatz: «Der Rücktritt ist da, hört auf zu arbeiten!» Ziel ist die Möglichkeit eines gleitenden Ausstiegs aus der Arbeitswelt, abhängig von Fähigkeiten und Gesundheit.

(Übersetzung E. Kleiner)